



CASO INTERDISCIPLINAR 2008-2009 (DERECHO SINDICAL, DERECHO DEL TRABAJO II y DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

El Sr. Lazslo Dimitrov, ingeniero técnico de sistemas de 29 años y nacionalidad búlgara fue contratado a tiempo parcial (media jornada) por la empresa Software, S.A., tras llevar inscrito 9 meses como demandante de empleo durante los cuales cobraba la correspondiente prestación por desempleo. El contrato se concertó por tiempo indefinido, y las partes pactaron un período de prueba de 8 meses; asimismo, las partes convinieron que D. Pedro recibiría un salario global de 1500 euros.

A los 4 meses el Sr. Dimitrov, disconforme con un cambio de horario que la empresa pretendía imponer, acudió al despacho de su superior para exponer sus quejas, pero le dijeron que esa cuestión únicamente podía tratarse a través de los representantes. El Sr. Dimitrov comprobó que en su centro de trabajo, sito en Avilés, donde prestaban servicios 8 personas, no había representación unitaria, y por ello contactó con la representación unitaria del centro de Siero, donde le contestaron que no tenían posibilidad de intervenir en el centro de Avilés.

D. Lazslo anunció entonces su intención de convocar elecciones sindicales y presentarse a ellas y dos días después recibió una carta comunicándole que sería trasladado a Almería, a un centro de 3 trabajadores. Además, se le informaba de que pasaría a desempeñar tareas de una categoría profesional inferior dentro de su mismo grupo.

El Sr. Dimitrov impugnó esa decisión ante la Comisión Paritaria establecida en el convenio colectivo. Un día después de esa impugnación, D. Lazslo, aquejado de una gripe muy virulenta, que derivó en neumonía, inició un proceso de IT que se prolongaría durante doce días. A los cuatro días de iniciado tal proceso, D. Lazslo recibió una carta de despido objetivo, aduciendo faltas al trabajo reiteradas, pese a que siempre había acudido –y puntualmente- al trabajo. D. Lazslo impugnó la decisión ante la jurisdicción social con la intención de que se declarase ilícita la decisión empresarial.

Deben analizarse las cuestiones relevantes desde la perspectiva laboral y de la Seguridad Social.